



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

"ETICA EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS"

Gaona Álvarez, Cristóbal Alberto
Marecos Vázquez, Marcelo Damián
Ramírez Reyes, Maribel Belén
Santiago Nicolás Ruetalo Samudio
Micaela Tatiana Torales Bareiro

Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad del Sol. Asunción. Paraguay
albergao_74@hotmail.com
chelodamian98@gmail.com
maribelbelenramirezreyes@gmail.com
santiagoruetoal@gmail.com
michaelatorales015@gmail.com

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo desarrollar los alcances que tiene la Ética en la gestión de Recursos humanos. El enfoque de esta investigación fue cualitativo. La investigación fue descriptiva y exploratoria. El diseño fue no experimental y transeccional (transversal). La población estuvo compuesta por los profesionales del área de recursos humanos de 3 empresas privadas. La muestra fue intencional o por conveniencia, propia de los estudios cualitativos. Se seleccionaron participantes clave que poseen conocimientos, experiencias o cargos relevantes para el tema tratado. Para la presente investigación, se utilizaron análisis documental y entrevista semiestructurada. Los resultados evidenciaron que, aunque las organizaciones contaban con códigos de ética y políticas formales, su aplicación en la práctica era parcial e inconsistente. Se identificaron casos en los que las decisiones en recursos humanos no siempre respondían a criterios éticos, especialmente en procesos de selección, ascensos y despidos. No obstante, también se destacaron buenas prácticas, como la promoción de la equidad y la confidencialidad en la gestión del personal. Además, algunos participantes señalaron presiones externas o conflictos de interés que comprometían los principios éticos. Se concluyó que la ética en la gestión de recursos humanos representa un componente clave para la integridad organizacional, pero su aplicación efectiva requiere más que normas escritas: es necesario fomentar una cultura organizacional basada en valores, capacitación continua en ética profesional y mayor coherencia entre el discurso institucional y las prácticas cotidianas.

Palabras Clave Equitativo. Ética. Igualitario



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

ABSTRACT

This research aimed to develop the scope of Ethics in Human Resources management. The approach was qualitative. The research was descriptive and exploratory. The design was non-experimental and cross-sectional. The population consisted of human resources professionals from three private companies. The sample was purposive or convenience, typical of qualitative studies. Key participants were selected with knowledge, experience, or positions relevant to the topic under study. For this research, documentary analysis and semi-structured interviews were used. The results showed that, although organizations had codes of ethics and formal policies, their implementation in practice was partial and inconsistent. Cases were identified in which human resources decisions did not always respond to ethical criteria, especially in selection, promotion, and dismissal processes. However, good practices were also highlighted, such as promoting fairness and confidentiality in personnel management. In addition, some participants pointed out external pressures or conflicts of interest that compromised ethical principles. It was concluded that ethics in human resource management represents a key component of organizational integrity, but its effective implementation requires more than written standards: it is necessary to foster a values-based organizational culture, ongoing training in professional ethics, and greater coherence between institutional discourse and daily practices.

Keywords: Equity. Ethics. Equality



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo laboral se desenvuelve en un ámbito muy vidrioso, esto relacionado con las formas de orientación, convivencia y además de la toma de decisiones que muchas veces los directivos de una organización deben tomar con relación al desempeño del personal, especialmente a aquellos que manejan el área de recursos humanos y que deben dictar normas de manejo enmarcados por el principio que pregonan la empresa de acuerdo a los objetivos trazados. Las decisiones que se toman deben ser justas y equitativas que respeten los derechos y la dignidad de los empleados. Además, promueve un ambiente laboral inclusivo, seguro y respetuoso.

Por lo tanto, la adopción de estándares éticos sólidos no solo es una responsabilidad social y moral, sino que también tiene beneficios para las organizaciones, como el fortalecimiento de la reputación frente a la sociedad y sus clientes, así el compromiso de los empleados y la retención del talento, por ello, el presente trabajo tuvo como objetivo desarrollar los alcances que tiene la Ética en la gestión de Recursos humanos con un enfoque en el conjunto de principios y prácticas que se deben tener en el ambiente laboral.

El trabajo de investigación tiene como objetivo general desarrollar los alcances que tiene la Ética en la gestión de Recursos Humanos.

La importancia de este trabajo de investigación radica en que permite visibilizar el papel fundamental que juega la ética en la gestión de recursos humanos, al influir directamente en la equidad, la transparencia y el bienestar organizacional. Al analizar cómo se aplican los principios éticos en la práctica diaria de esta área, se generan insumos valiosos para fortalecer las políticas internas, prevenir prácticas injustas o discriminatorias, y promover una cultura organizacional



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

basada en el respeto, la responsabilidad y la integridad. Además, los hallazgos sirven como base para futuras investigaciones y propuestas de mejora en la formación y toma de decisiones de los profesionales del talento humano.

El aporte científico de esta investigación consiste en proporcionar un análisis profundo y contextualizado sobre la aplicación de la ética en la gestión de recursos humanos, contribuyendo al conocimiento académico en el campo de la administración y las ciencias sociales. Al identificar las brechas entre la normativa ética institucional y las prácticas reales, el estudio ofrece una base teórica y empírica que puede ser utilizada para desarrollar modelos de gestión más éticos, así como para diseñar estrategias de formación profesional orientadas a fortalecer la toma de decisiones responsables dentro de las organizaciones.

2.MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación fue descriptiva y exploratoria. Según Sampieri (2014), las investigaciones descriptiva y exploratoria cumplen funciones fundamentales en el proceso científico, particularmente en las etapas iniciales del conocimiento de un fenómeno. La investigación exploratoria se utiliza cuando el tema de estudio es poco conocido o apenas ha sido abordado. Su objetivo es examinar un problema de investigación poco estudiado, identificar variables relevantes, generar preguntas o hipótesis iniciales, y establecer prioridades para investigaciones posteriores.

La investigación descriptiva, por su parte, busca especificar las propiedades, características y perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis. Se centra en describir cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno, sin manipular variables ni buscar relaciones causales profundas.



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

El diseño fue no experimental y transeccional (transversal). Según Tamayo y Tamayo (2014), un diseño no experimental es aquel en el que no se manipulan deliberadamente las variables independientes, y los hechos se observan tal como ocurren en su contexto natural. En lugar de intervenir, el investigador se limita a registrar y analizar los fenómenos tal y como se presentan, sin controlar ni modificar las condiciones del entorno.

La población estuvo compuesta por los profesionales del área de recursos humanos de 3 empresas privadas. La muestra fue intencional o por conveniencia, propia de los estudios cualitativos. Se seleccionaron participantes clave que poseen conocimientos, experiencias o cargos relevantes para el tema tratado. Para la presente investigación, se utilizaron análisis documental y entrevista semiestructurada.

3.RESULTADOS

En cuanto al primer objetivo específico, Analizar el papel de los principios éticos en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal. Los resultados obtenidos permitieron evidenciar que los principios éticos desempeñaron un rol fundamental en los procesos de reclutamiento, selección y contratación del personal. Se identificó que las organizaciones que aplicaron criterios éticos, como la equidad, la transparencia y el respeto a la diversidad, lograron establecer procedimientos más inclusivos y confiables. Asimismo, se observó que las empresas con códigos de ética formalizados tendieron a minimizar prácticas discriminatorias y favorecieron la meritocracia, lo cual fortaleció la credibilidad del proceso ante los postulantes.

Además, los datos recogidos mostraron que la implementación de políticas éticas influyó positivamente en la percepción de justicia organizacional entre los nuevos empleados. Los



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

participantes manifestaron mayor satisfacción y confianza hacia la institución cuando los procesos de selección fueron claros y se comunicaron de manera abierta. Esto contribuyó a una integración más efectiva del personal y a una reducción en la rotación temprana, lo que evidenció la importancia de la ética como eje estratégico en la gestión del talento humano desde su incorporación.

Con relación al segundo objetivo específico, Examinar la influencia de la ética en la toma de decisiones relacionadas con el clima laboral, la motivación y el bienestar del personal. Los resultados revelaron que la ética tuvo una influencia significativa en la toma de decisiones relacionadas con el clima laboral, la motivación y el bienestar del personal. Las organizaciones que incorporaron principios éticos en sus políticas internas mostraron un ambiente laboral más armónico, donde predominó el respeto mutuo, la comunicación transparente y la equidad en el trato hacia los colaboradores. Se comprobó que la ética institucional fomentó un sentido de pertenencia y compromiso entre los empleados, quienes percibieron que sus necesidades eran consideradas en las decisiones gerenciales.

Asimismo, se evidenció que las prácticas éticas se vincularon directamente con niveles más altos de motivación y satisfacción laboral. Las empresas que promovieron la justicia en la asignación de beneficios, reconocimientos y cargas laborales lograron mayor estabilidad emocional y productividad en su personal. Los trabajadores expresaron sentirse valorados y escuchados, lo que redujo significativamente el ausentismo y fortaleció la cohesión interna. Estos hallazgos confirmaron que una gestión ética no solo mejora el ambiente de trabajo, sino que también impacta de manera positiva en los resultados organizacionales.



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

Con respecto al tercer objetivo específico, Evaluar la importancia del cumplimiento ético en la resolución de conflictos laborales y en la aplicación de sanciones disciplinarias. Los resultados indicaron que el cumplimiento ético desempeñó un papel clave en la resolución de conflictos laborales y en la aplicación de sanciones disciplinarias. En las organizaciones analizadas, aquellas que contaban con normativas claras y basadas en principios éticos lograron manejar los conflictos de manera más justa y efectiva. Se observó que los empleados aceptaron mejor las decisiones disciplinarias cuando estas se aplicaron con imparcialidad, previa investigación objetiva y conforme a los valores institucionales establecidos. La transparencia en estos procesos también redujo la percepción de favoritismo o arbitrariedad.

Asimismo, se constató que una gestión ética fortaleció los canales de diálogo entre empleados y empleadores, facilitando la prevención de conflictos antes de que escalaran. Las instancias de mediación interna, guiadas por criterios éticos, contribuyeron a restablecer la confianza y mantener un ambiente laboral respetuoso. En consecuencia, las organizaciones con una cultura ética bien definida no solo enfrentaron menos conflictos, sino que también reforzaron su imagen interna como empleadores justos y coherentes en sus acciones.

Finalmente, con respecto al objetivo general, Desarrollar los alcances que tiene la Ética en la gestión de Recursos humanos. Los resultados obtenidos permitieron evidenciar que la ética tuvo un alcance transversal y determinante en la gestión de recursos humanos, influyendo positivamente en diversas áreas como el reclutamiento, el clima laboral y la resolución de conflictos. Se observó que las organizaciones que integraron principios éticos en sus políticas y prácticas lograron procesos más justos, relaciones laborales más sólidas y un ambiente de trabajo más saludable.



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

Además, el respeto a la equidad, la transparencia y la dignidad humana fortaleció la confianza entre empleadores y empleados, favoreciendo tanto el bienestar del personal como el logro de los objetivos organizacionales. Estos hallazgos confirmaron que la ética no solo funcionó como un componente normativo, sino como un eje estratégico esencial en la gestión del talento humano.

5. CONCLUSIONES

En cuanto al primer objetivo específico, Analizar el papel de los principios éticos en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal. Los resultados evidencian que los principios éticos desempeñan un rol fundamental en dichos procesos. Se identifica que las organizaciones que aplican criterios éticos como la equidad, la transparencia y el respeto a la diversidad establecen procedimientos más inclusivos y confiables. Asimismo, se observa que las empresas con códigos de ética formalizados tienden a minimizar prácticas discriminatorias y a favorecer la meritocracia, lo cual fortalece la credibilidad del proceso ante los postulantes.

Además, los datos recogidos muestran que la implementación de políticas éticas influye positivamente en la percepción de justicia organizacional entre los nuevos empleados. Los participantes manifiestan mayor satisfacción y confianza hacia la institución cuando los procesos de selección son claros y se comunican de manera abierta. Esto contribuye a una integración más efectiva del personal y a una reducción en la rotación temprana, lo que evidencia la importancia de la ética como eje estratégico en la gestión del talento humano desde su incorporación.

Con relación al segundo objetivo específico, Examinar la influencia de la ética en la toma de decisiones relacionadas con el clima laboral, la motivación y el bienestar del personal. Los



UNIVERSIDAD DEL SOL

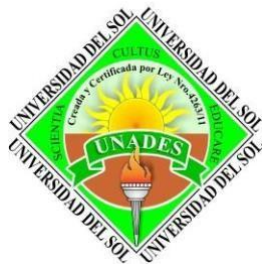
Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

resultados revelan que la ética ejerce una influencia significativa en dichas decisiones. Las organizaciones que incorporan principios éticos en sus políticas internas muestran un ambiente laboral más armónico, donde predomina el respeto mutuo, la comunicación transparente y la equidad en el trato hacia los colaboradores. Se comprueba que la ética institucional fomenta un sentido de pertenencia y compromiso entre los empleados, quienes perciben que sus necesidades son consideradas en las decisiones gerenciales.

Asimismo, se evidencia que las prácticas éticas se vinculan directamente con niveles más altos de motivación y satisfacción laboral. Las empresas que promueven la justicia en la asignación de beneficios, reconocimientos y cargas laborales logran mayor estabilidad emocional y productividad en su personal. Los trabajadores expresan sentirse valorados y escuchados, lo que reduce significativamente el ausentismo y fortalece la cohesión interna. Estos hallazgos confirman que una gestión ética no solo mejora el ambiente de trabajo, sino que también impacta de manera positiva en los resultados organizacionales.

Con respecto al tercer objetivo específico, Evaluar la importancia del cumplimiento ético en la resolución de conflictos laborales y en la aplicación de sanciones disciplinarias. Los resultados indican que el cumplimiento ético desempeña un papel clave en estos aspectos. En las organizaciones analizadas, aquellas que cuentan con normativas claras y basadas en principios éticos manejan los conflictos de manera más justa y efectiva. Se observa que los empleados aceptan mejor las decisiones disciplinarias cuando estas se aplican con imparcialidad, previa investigación objetiva y conforme a los valores institucionales establecidos. La transparencia en estos procesos también reduce la percepción de favoritismo o arbitrariedad.



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

Asimismo, se constata que una gestión ética fortalece los canales de diálogo entre empleados y empleadores, facilitando la prevención de conflictos antes de que escalen. Las instancias de mediación interna, guiadas por criterios éticos, contribuyen a restablecer la confianza y mantener un ambiente laboral respetuoso. En consecuencia, las organizaciones con una cultura ética bien definida no solo enfrentan menos conflictos, sino que también refuerzan su imagen interna como empleadores justos y coherentes en sus acciones.

Finalmente, con respecto al objetivo general, Desarrollar los alcances que tiene la ética en la gestión de recursos humanos. Los resultados evidencian que la ética posee un alcance transversal y determinante en esta área, influyendo positivamente en procesos como el reclutamiento, el clima laboral y la resolución de conflictos. Se observa que las organizaciones que integran principios éticos en sus políticas y prácticas logran procesos más justos, relaciones laborales más sólidas y un ambiente de trabajo más saludable.

Además, el respeto a la equidad, la transparencia y la dignidad humana fortalece la confianza entre empleadores y empleados, favoreciendo tanto el bienestar del personal como el logro de los objetivos organizacionales. Estos hallazgos confirman que la ética no solo funciona como un componente normativo, sino como un eje estratégico esencial en la gestión del talento humano.

5.BIBLIOGRAFIA

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. P. B. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill Education.

Tamayo y Tamayo, M. (2014). *El proceso de la investigación científica* (6.^a ed.). Limusa.



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010
